

**Un vistazo a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia,  
un tema de Responsabilidad Social Empresarial**

**María Amparo Díaz Monsalve**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)**

**Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN)**

**Especialización en Gestión Pública**

**Gacheta Cundinamarca, marzo de 2018**

**Un vistazo a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia,  
un tema de Responsabilidad Social Empresarial  
“Proyecto de desarrollo social y Comunitario”**

**María Amparo Díaz Monsalve**

**Director**

**Carlos Alberto Calderón Moreno**

**Administrador de Empresas**

**Especialista en Educación Cultura y Política**

**Universidad Nacional Abierta Y A Distancia (UNAD)**

**Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN)**

**Especialización en Gestión Pública**

**Gacheta Cundinamarca, marzo de 2018**

**Nota de Aceptación**

---

---

---

---

---

---

---

**Firma del Presidente del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

## **Agradecimientos**

Quiero agradecer a mis tutores y en especial al Director de la monografía, por trasmitirme sus conocimientos y ayudarme a cumplir mis metas en la vida profesional.

De igual manera les agradezco a mis hijos por el apoyo incondicional para alcanzar este logro de la especialización.

También deseo agradecerle a Dios por permitirme llegar hasta este punto, al darme la salud para lograr mis objetivos.

## **Dedicatoria**

### **A mi Madre Teresa Monsalve (Q.E.P.D)**

Porque fue el motor de mi vida, mi inspiración, una madre ejemplar, que me enseñó a no desfallecer, ni rendirme y siempre perseverar, a través de sus sabios consejos, sé que desde el cielo celebrara mis triunfos, así como los celebró en la tierra.

## **Resumen**

De acuerdo a la norma de inclusión en Colombia el 4% de la nómina pública y en lo posible de empresas del sector productivo, debería ser de personas en este estado de discapacidad, esta cifra no alcanza el 1%; esto representa que aproximadamente 26.900 de las 2 millones 690 mil personas en condiciones de discapacidad y de acuerdo al último estudio realizado por el DANE en 2005 trabajan actualmente en el país. (DANE, 2008)

La discriminación es la problemática principal que enfrentan cotidianamente las personas en condición de discapacidad en Colombia, creando limitaciones para el acceso al mercado laboral y al estudio académico, lo que repercute en el individuo en afectación social y emocional.

Por esta razón es importante que el Gobierno a través del Ministerio de Educación, desarrolle programas de inclusión e integración social en las instituciones académicas, trabajando en conjunto con los padres de familia para fortalecer y reforzar la socialización de los estudiantes, para reducir la discriminación; igualmente se requiere la inversión en adecuaciones para las instituciones educativas que permitan el acceso de personas con limitación física a las aulas académicas y demás instalaciones.

**Palabras clave:** Discapacidad, Organización Internacional Del Trabajo, Persona con Discapacidad, Política Pública Nacional De Discapacidad, Responsabilidad Social Empresarial.

## **Abstract**

According to the norm of inclusion in Colombia, 4% of the public payroll and, as far as possible, companies in the productive sector, should be of people in this state of disability, this figure does not reach 1%; This represents that approximately 26,900 of the 2 million 690 thousand people in conditions of disability and according to the last study conducted by DANE in 2005 are currently working in the country. (DANE, 2008)

Discrimination is the main problem faced daily by people with disabilities in Colombia, creating limitations for access to the labor market and academic study, which affects the individual in social and emotional impact.

For this reason it is important that the Government through the Ministry of Education, develop inclusion and social integration programs in academic institutions, working together with parents to strengthen and reinforce the socialization of students, to reduce discrimination; It also requires investment in adaptations for educational institutions that allow the access of people with physical limitation to the academic classrooms and other facilities.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility, Disability, International Labor Organization, National Public Disability Policy, People with Disabilities.

## **Abreviaturas y Definiciones**

**PcD - Persona con Discapacidad:** Es aquella que tiene limitaciones o deficiencias en su actividad cotidiana y restricciones en la participación social por causa de una condición de salud, o de barreras físicas, ambientales, culturales, sociales y del entorno cotidiano. (Casanova, 2010)

**RSE - Responsabilidad Social Empresarial:** En las dos últimas décadas del siglo pasado, se comienza a debatir más ampliamente el término *responsabilidad social corporativa* y en diferentes ámbitos académicos y empresariales, es aceptado cada vez más. En un sentido más general, la responsabilidad social corporativa puede describirse como la responsabilidad que la empresa tiene o asume frente a la sociedad en general. (Adriana Aguilera Castro, 2012)

**ONU - Organización De Las Naciones Unidas:** Las Naciones Unidas son una organización internacional que trabaja por y para la gente. Sus esfuerzos se concentran en cultivar la paz y la seguridad internacionales, en crear y mantener lazos de amistad entre las naciones, y en promover el progreso social y el respeto de los derechos humanos. Es una organización concebida durante la primera guerra mundial y establecida en 1919 en virtud del Tratado de Versalles "para promover la cooperación internacional y conseguir la paz y la seguridad" (Organización de las Naciones Unidas, 2017)



**OIT - Organización Internacional Del Trabajo:** Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito”, ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos. (Organización de las Naciones Unidas, 2013)

**INCI - Instituto Nacional Para Ciegos:** es un establecimiento público del orden nacional, que propone políticas, planes y programas que mejoran la calidad de vida de la población ciega y con baja visión, en el marco del respeto por la diferencia y la equiparación de oportunidades. El INCI asesora en educación, cultura, acceso a la información y a las comunicaciones y trabajo a las entidades territoriales para que cumplan de manera más eficiente con sus obligaciones legales, tanto en atención a la población con limitación visual. El INCI configura una propuesta permanente de reflexión cultural sobre el imaginario social de las personas con discapacidad visual, estructurada sobre los principios universales del respeto por la diferencia y de la construcción, conocimiento e interacción con el otro, como esencia de una práctica de la Alteridad, que garantice una convivencia pacífica y enriquecedora entre todos los colombianos. (Instituto Nacional para Ciegos, 2017)

**PPND - Política Pública Nacional De Discapacidad:** Asegura el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022. (Ministerio de Salud, 2017)

**GES - Grupo Empresarial Solidario:** Es una organización de segundo grado del Sector Solidario, con diecisiete años de reconocida trayectoria, que surge de la necesidad manifiesta por parte de los Fondos de Empleados y Cooperativas de integrar esfuerzos, para lograr ampliar el portafolio de productos y servicios ofrecidos a sus asociados, caracterizados por su calidad y economía con impactos en la generación de bienestar social. (Grupo Empresarial Solidario GES, 2017)

**SNET - Sistema Nacional de Educación Terciaria:** Extiende las posibilidades a las personas de fortalecer su proyecto de vida, logrando que sea un medio para desarrollarse a sí mismos y ayudando a fortalecer el país, a la vez que trabaja directamente en impactar la desarticulación y poca movilidad entre los niveles educativos y el bajo reconocimiento que tienen programas de formación técnica, tecnológica y de educación para el trabajo y el desarrollo humano. A través de una visión sistémica se permitirá la comunicación entre la enseñanza universitaria y la técnica, así como los demás procesos formativos tendientes a mejorar la inclusión social y la empleabilidad de colombianos, generando equidad e igualdad de oportunidades entre los jóvenes que culminan su educación media. (Ministerio de Educación, 2016)

**FAMI- Familia, Mujer e Infancia:** Es un programa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, que la Fundación Paz y Bien ejecuta en las mismas Comunas del Oriente de Cali, en las que trabajamos con los Hogares Comunitarios Asociados. En este programa se trabaja con mujeres líderes de la comunidad, quienes son las MADRES FAMI. Ellas trabajan desde sus casas con mujeres gestantes y lactantes, y con hijos menores de 2 años. El programa las orienta en su auto cuidado durante la etapa de gestación, les brinda herramientas sobre pautas de crianza para sus hijas e hijos, estrategias para el manejo del conflicto en la familia, orientación y formación en salud sexual y reproductiva. (Fundación Paz y Bien, 2012)

**PND - Plan Nacional de Desarrollo:** Es el documento que sirve de base y provee los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas por el Presidente de la República a través de su equipo de Gobierno. Su elaboración, socialización, evaluación y seguimiento es responsabilidad directa del DNP.

El PND es el instrumento formal y legal por medio del cual se trazan los objetivos del Gobierno permitiendo la subsecuente evaluación de su gestión. De acuerdo con la Constitución política de Colombia de 1991 en su artículo 339 del Título XII: "Del Régimen Económico y de la Hacienda Pública", Capítulo II: "De los planes de desarrollo", el PND se compone por una parte general y un plan de inversiones de las entidades públicas del orden nacional. (Departamento Nacional de Planeación, 2017)

**DNP - Departamento nacional de Planeación:** Se origina en 1958, mediante la Ley 19 de 1958, que crea el Departamento Administrativo de Planeación y Servicios Técnicos y el Consejo Nacional de Política Económica y Planeación.

Posteriormente toma su nombre actual y sus principales funciones desde la reestructuración realizada en 1968.

Esta entidad es un organismo técnico asesor del Presidente de Colombia, en el marco de la Constitución de 1991, y define "operativamente" e "impulsa la implantación de una visión estratégica" del país en los campos social, económico y ambiental, a través del "diseño, la orientación y evaluación de las políticas públicas" colombianas, el "manejo y asignación de la inversión pública", la "definición de los marcos de actuación del sector privado", y la "concreción" de las mismas en planes, programas y proyectos del Gobierno de Colombia.  
(Wikipedia, 2017)

**CND - El Consejo Nacional de Discapacidad:** Como segundo nivel del Sistema Nacional de Discapacidad, es el organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del Sistema y de la Política Pública Nacional de Discapacidad. (Ley 1145 de 2007).

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1145 de 2007, el CND está conformado por: Un delegado del Presidente de la República designado por este para tal efecto y quien lo preside, los Ministros o sus delegados de nivel directivo, el Director del Departamento Nacional de Planeación o su representante de rango directivo, seis (6) representantes de las organizaciones sin ánimo de lucro de personas con discapacidad, un representante de personas jurídicas cuya

capacidad de actuación gire en torno a la atención de las personas con discapacidad, un representante de la Federación de Departamentos, un representante de la Federación de Municipios, un representante de las Instituciones Académicas de nivel superior, e invitados especiales. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017)

**CMD o CLD Los Comités Municipales y Locales de Discapacidad:** Los Comités Municipales y Locales de Discapacidad, como niveles de deliberación, construcción y seguimiento de la política pública de discapacidad. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017)

**SND - El Sistema Nacional de Discapacidad:** Es el conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad contenidos en la Ley 1145 de 2007. Art. 2.

Las normas consagradas en la Ley 1145 de 2007, tienen por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derecho. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017)

## Tabla de Contenido

Agradecimientos .....	3
Dedicatoria .....	4
Resumen.....	5
Abstract .....	6
Abreviaturas y Definiciones .....	7
Introducción .....	16
1 Descripción del problema de Investigación .....	17
1.1 Planteamiento Del Problema.....	17
1.1.1 Contexto Político Internacional .....	17
1.1.2 Contexto Nacional .....	18
1.2 Formulación Del Problema .....	20
1.2.1 Sub Preguntas.....	20
1.3 Justificación.....	21
1.4 Objetivos .....	22
1.4.1 Objetivo General.....	22
1.4.2 Objetivos Específicos.....	22
2 Marco de Referencia .....	23
2.1 Marco de Antecedentes .....	23

2.2	Marco Legal .....	25
2.2.1	Internacional .....	25
2.2.2	Nacional .....	28
3	Diseño Metodológico.....	38
3.1	Tipo de Investigación .....	38
3.2	Investigación de Campo .....	38
3.3	Análisis Estadístico .....	38
3.4	Población.....	44
3.5	Análisis del Sector Privado y Público .....	45
3.5.1	Comportamiento del Gobierno Central.....	45
3.5.2	Comportamiento del Empresario Colombiano .....	50
4	Conclusiones .....	53
5	Recomendaciones .....	55
6	Bibliografía .....	57

## **Tabla de Gráficos**

Gráfico 1 Población Nacional según tipo de Discapacidad (Fuente del Autor) .....	39
Gráfico 2 Población Nacional con Discapacidad según el Sexo (Fuente del Autor).....	39
Gráfico 3 Tipo de Discapacidad según el Sexo (Fuente del Autor) .....	40
Gráfico 4 Población con Discapacidad según Edad (Fuente del Autor).....	41
Gráfico 5 Población con Discapacidad según Departamento (Fuente del Autor) .....	42
Gráfico 6 Población con Discapacidad según Estrato Socioeconómico (Fuente del Autor) .....	43



## **Introducción**

Actualmente el país afronta una gran problemática con respecto a las personas en condición de discapacidad, el Gobierno Nacional no ha desarrollado mecanismos eficientes de inclusión y no discriminación para esta clase de ciudadanos colombianos, violentando en algunas ocasiones sus derechos. Estas personas en algunos casos poseen competencias profesionales, las cuales pueden contribuir al crecimiento y desarrollo del empresariado colombiano.

La sociedad colombiana ha ido olvidando a las personas con condiciones especiales, obligándolas y sentenciándolas casi a condiciones desfavorables, pero, ¿cómo es posible que las empresas dificulten el acceso a trabajos justos? o por otro lado ¿el gobierno no genere controles para que las políticas de Responsabilidad Social Empresarial se cumplan? Estos interrogantes serán desarrollados en la presente investigación donde se observaran las actividades que realiza el Gobierno para fomentar la inclusión al mercado laboral de Personas en Condición de Discapacidad, lo que representa para las empresas la Responsabilidad Social Empresarial y cuáles son las dimensiones que esta Política contempla.

## **1 Descripción del problema de Investigación**

### **1.1 Planteamiento Del Problema**

#### **1.1.1 Contexto Político Internacional**

“La OIT como organismo especializado de la ONU, es el encargado de formular políticas y programas para mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo, a través del establecimiento de normas de trabajo aplicadas en todo el mundo. Esta organización fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que dio fin a la Primera Guerra Mundial, para promocionar el trabajo y la protección de las personas trabajadoras. Se constituyó con la firme convicción en la justicia social, como elemento esencial para alcanzar la paz universal y permanente, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de aquel momento.

Actualmente la OIT está encargada de promover la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, a través de objetivos puntuales como fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de hombres y mujeres para acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en torno al trabajo. Para el caso particular de las PcD, el Programa de Discapacidad de la OIT se ha enfocado en la estrategia del trabajo decente y de calidad, como la forma más efectiva de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Dicho programa está soportado esencialmente

por el Convenio No. 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de “personas inválidas”, promulgado en 1983 y que entra en vigencia en 1985, y el repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001. Sostiene este organismo que las barreras que enfrentan las PcD al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad, pueden y deben ser operadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.”

### **1.1.2 Contexto Nacional**

En Colombia la cultura antiguamente limitaba a las personas con discapacidad, donde un niño crecía con la mentalidad que era discapacitado y por ende no era capaz de muchas cosas; esta mentalidad hacia que sin importar si su discapacidad fuese física, motora, mental o cognitiva, se tenía el paradigma de que no podía defenderse por sí mismo y hacer realidad sus sueños.

Gracias a los esfuerzos de la ONU, la OIT, el Ministerio de la Protección Social, el Ministerio de Salud Nacional y demás entes nacionales e internacionales que buscan cada día la manera de mejorar la calidad de vida de los seres humanos. La cultura ha evolucionado hasta el punto que personas con discapacidad ocupan grandes cargos dentro de la política organizacional pública y privada de Colombia, donde es reconocido que personas que poseen algún grado de discapacidad son líderes de grandes proyectos en nuestro país.

Sin embargo en Colombia hay un gran porcentaje de PcD que han sido rechazados por los demás o en ocasiones hasta por sí mismos y que no acceden a programas especiales para la educación y

capacitación que se han creado con el fin de incluirlos socialmente como seres humanos comunes y corrientes pero con una condición que requiere mecanismos especiales de acondicionamiento.

Lo anterior conlleva a realizar una comparación; teniendo como punto de partida que si una persona que no posee ninguna discapacidad, quiere conseguir un empleo digno pero tiene bajo nivel de escolaridad, son muy pocas las oportunidades laborales a las que puede acceder. Entonces sucede lo mismo si una persona con discapacidad tiene bajo nivel de escolaridad, las ofertas laborales son pocas; por esta razón y porque este porcentaje de la población es vulnerable, el Gobierno Nacional en cabeza del señor Presidente de la República plantea en su Plan de Desarrollo, incentivos y planes para la capacitación e inclusión de estas personas. Así las personas con discapacidades logren avances en el camino hacia la plena inclusión en la sociedad. Como nos enseña Humberto Crespo:

*“la RSE, en verdad comienza con cada uno de nosotros, desde nuestras actividades laborales, profesionales, con nuestra familia, con nuestro barrio, con las instituciones de bien público y sobre todo con quienes tienen capacidades que son diferentes.”*

Según el DANE Colombia tiene 2.624.898 personas con discapacidad correspondiente al 6.4% de la población; el 79% de esta población se encuentra en los estratos 1 y 2, tan solo el 3% finaliza la secundaria y el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo. (Escobar, 2014)

## **1.2 Formulación Del Problema**

¿Cómo es el comportamiento del Gobierno Nacional de Colombia, respecto a la inclusión laboral para personas en situación de discapacidad?

### **1.2.1 Sub Preguntas**

1. ¿Cuáles son las medidas que toma el gobierno, para asegurar la contratación a personas en condición de discapacidad por parte de las empresas?
2. ¿Qué tipo de protección laboral reciben las personas en condición de discapacidad?
3. ¿Las empresas colombianas están conscientes y comprometidas con la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad?

### **1.3 Justificación**

En el proceso investigativo de la inclusión laboral para personas con discapacidad física en Colombia, existen leyes que protegen y cobijan a estos ciudadanos para ser contratados sin prejuicios, ni discriminaciones y llegado el caso de ser necesario contribuyen a la sensibilización y cambio de pensamiento en el empresario colombiano, incentivando la generación de cargos a través de las Políticas de Responsabilidad Social Empresarial, a cambio de la obtención de beneficios tributarios por parte del Estado, generando alivios económicos y excedentes positivos en sus ingresos, los cuales podrían ser invertidos fácilmente en proyectos de ampliación y crecimiento para las compañías, alcanzando un incremento en ventas, posicionarse en el mercado, y sobre todo obtener una mejor percepción de la compañía por parte de la sociedad, debido a la aplicación de buenas prácticas de contratación sin discriminación, siendo ejemplo para que las demás empresas se sientan comprometidas con esta responsabilidad social.

Es importante destacar que empresas muy importantes realizan esta labor de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como lo es el caso del Centro Comercial Gran Estación, donde el personal de algunas áreas de servicio tiene discapacidad física. Aun así persiste la necesidad de que se unan más empresas (grandes, medianas y pequeñas) a esta noble causa.

Con las leyes que se han creado para protegerlos, se han mejorado algunas edificaciones, construyendo ramplas, barandas y pisos para personas ciegas en baños de centro comerciales.

Aun así persisten algunos problemas que no han podido solucionar como el transporte público y las instalaciones en algunos establecimientos comerciales.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Analizar la posición del Gobierno Nacional y empresarios para la vinculación laboral a personas en situación de discapacidad en Colombia.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Conocer la normatividad aplicable al caso de inclusión laboral a discapacitados.
- Analizar la importancia de la incorporación de personas con discapacidad en las organizaciones.
- Conocer los beneficios que otorga el Gobierno Nacional a las empresas que tiene vínculo laboral permanente con personas en situación de discapacidad.

## **2 Marco de Referencia**

### **2.1 Marco de Antecedentes**

#### **“La inclusión laboral de personas con discapacidad y su relación con la Responsabilidad Social Empresarial”**

La RSE para la OIT (2006) es el reflejo o la manera como las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario que depende únicamente de la empresa y se refiere a actividades que colman el mero cumplimiento de la legislación, dentro de esa categoría se contemplan dos investigaciones que tienen lugar en países de origen latino como Colombia y Brasil respectivamente.

Díaz (2012) caracteriza, justifica y sistematiza la inclusión laboral de “personas con limitación física” Como una práctica de RSE. La metodología aplicada es de corte cualitativo para la realización de un estudio de tipo descriptivo y analítico, para la investigación se elabora un modelo de análisis que incluye la relación existente entre dos conceptos del problema social y la actuación social de la empresa. El estudio concluye que la exclusión laboral de Personas con Discapacidad niega el acceso a un trabajo decente. Al reconocerse procedimientos de adaptación de trabajo, en donde confluyen las capacidades de estas personas con las necesidades de la empresa, se genera un desempeño satisfactorio de este grupo poblacional.



La investigación sugiere un cambio de mentalidad en la sociedad, principalmente en los empresarios, sobre el desempeño laboral de una PcD apoyado por el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad que pueda contrarrestar la problemática de exclusión.

Podía decirse que la RSE en relación con el paradigma, se realizan acciones de inclusión como una estrategia; lo cual evidencia que las empresas que cumplen con la Ley de Cuotas, donde existe interés de fomentar la inclusión más allá del cumplimiento legal, lo cual evidencia que cumplen con la legislación, donde existe el interés y es resultado de la obligatoriedad impuesta por este mecanismo legal.

Por el contrario en Brasil las empresas expresaron el interés de fomentar acciones inclusivas más allá de la obligatoriedad que conlleva la Ley de Cuotas, Toldra (2009) refleja los puntos de vista de las personas con discapacidad respecto a la legislación sobre cuotas de reserva en el mercado laboral.

En el estudio se implementa una metodología cualitativa mediante el discurso del sujeto colectivo como técnica para el análisis de la información. Entre las ideas centrales se evidencia que sin la Ley de Cuotas los empresarios no contratarían a PcD, lo que permite disminuir los prejuicios y mostrar las capacidades de esta población.

La investigación encuentra que este mecanismo se constituye como un primer paso para la inclusión laboral, considerado como necesario debido a la condición histórica de exclusión que sufren las PcD los que las ha llevado a falta de oportunidades de capacitación y baja escolaridad. A su vez se considera que la legislación ha contribuido con el ejercicio de 27 derechos al trabajo y a una mayor conciencia de las necesidades sociales de las PcD. Para eliminar la discriminación

laboral y alcanzar una sociedad más incluyente, se recomienda utilizar un esfuerzo conjunto en que él se involucre las políticas públicas, las empresas y la sociedad en general.

Esta investigación evidencia que es posible considerar la Ley de Cuotas como una estrategia necesaria para la inclusión laboral y acceso al trabajo desde los propios puntos de vista de la PcD. Sin la existencia de esta ley como mecanismo indispensable por la condición histórica de exclusión de esta población, los empresarios no los contrataría y no habrían visibilizado sus capacidades y necesidades sociales en pro de la superación de preconceptos prevalentes. “Se advierte la importancia que brinda la acción conjunta entre el estado y la sociedad civil para garantizar la inclusión laboral, reflejada en las contrataciones efectivas.” (Escobar, 2014)

## **2.2 Marco Legal**

### **2.2.1 Internacional**

Los principales textos internacionales contienen en general planteamientos específicos en relación con los derechos de las personas con discapacidad, y señalan deberes de los Estados y de la Sociedad para con ellos. Así mismo, establecen lineamientos de acción para prevenir la discapacidad, brindar la atención y generar condiciones de integración social y de superación de cualquier forma de discriminación.

Estas normas internacionales, no son de carácter obligatorio pero representan el compromiso de los Estados de cumplir y desarrollar internamente, a través de su legislación, los principios y lineamientos contemplados en aquellas.

Dentro de las normas internacionales más importantes se destacan:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948)
- Declaración de Derechos de las personas con retardo mental (1971)
- Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976)
- Declaración sobre las Personas Sordo-Ciegas (1979)
- Decenio de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 37/52 diciembre de 1982)
- Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad
- Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y para el mejoramiento de la Atención en Salud Mental (1991)
- Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (ONU Resolución 48/96 de 1993).

- Convención sobre los Derechos del Niño: (ONU 1989. Esta Convención fue aprobada por Colombia mediante la Ley 12 de enero de 1991).
- Recomendación sobre “La Adaptación y Readaptación Profesionales de los Inválidos de la OIT”
- Convenio 159 de 1983 sobre “La Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas” (Este Convenio fue ratificado por Colombia en 1989 a través de la Ley 82).
- Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM): Organización Mundial de la Salud OMS (1980).
- Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) es una actualización de la CIDDM aprobada en mayo de 2001.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Organización de Estados Americanos OEA, junio de 1999.
- Declaración de Caracas: (Dada a partir de la Conferencia Regional para la Reestructuración de la Psiquiatría en América Latina. Resolución CD43.R10 del 27 de septiembre de 2001 del Consejo Directivo de la OPS/OMS, Organización Panamericana de la Salud –OPS/OMS).
- Declaración de Cartagena de 1992 “Sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana”

- Declaración de Panamá de 2000 “La Discapacidad un Asunto de Derechos Humanos: El Derecho a la Equiparación de Oportunidades y el Respeto a la Diversidad”.

## **2.2.2 Nacional**

### ***2.2.2.1 Disposiciones Constitucionales***

En la Constitución Política de 1991 se encuentran una serie de artículos que hacen mención expresa a la protección, atención, apoyo e integración social de las personas con discapacidad como los siguientes:

- Artículo 13: “El Estado protegerá especialmente a las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.
- Artículo 47: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.
- Artículo 54: “El Estado debe...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

- Artículo 68: “...La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales,...son obligaciones especiales del Estado”.

Así mismo la Constitución Política define una serie de derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales, que son de carácter universal y por tanto cubren a quienes presenten algún tipo de limitación o discapacidad. Entre ellos encontramos.

- Artículo 25: Hace mención al trabajo como derecho y obligación social, que se debe dar bajo condiciones dignas y justas.
- Artículo 67: determina que la educación es un derecho de la persona.
- Artículo 366: Señala que “el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado y que será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación.” (Social, Septiembre 2002)

#### **2.2.2.2 Disposiciones Legales Generales**

- **Resolución 14861 de 1985:** Por la cual se dictan normas para la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas en el ambiente y en especial de los minusválidos.
- **Ley 60 de 1993:** desarrolla el régimen de transferencias de recursos y de competencias a las entidades territoriales, con el fin de que éstas asuman nuevas funciones y responsabilidades, especialmente en el área de educación y salud donde el país aún muestra deficiencias en cuanto a cobertura y calidad. En su Artículo 5° establece que le corresponde a la Nación, a través de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás organismos y autoridades de la administración central o de las entidades descentralizadas del orden nacional (INCI, INSOR, ET.), las siguientes funciones:
  - ❖ Formular políticas y objetivos de desarrollo.
  - ❖ Establecer normas técnicas, curriculares y pedagógicas que servirán de orientación a las entidades territoriales.
  - ❖ Administrar fondos especiales de cofinanciación.
  - ❖ Organizar y desarrollar programas de crédito.
  - ❖ Dictar normas científico administrativas para la organización y prestación de los servicios.

- ❖ Impulsar, coordinar y financiar campañas y programas nacionales en materia educativa y de salud.
  - ❖ Asesorar y prestar asistencia técnica y administrativa a las entidades territoriales y a sus instituciones de prestación de servicios.
  - ❖ Vigilar el cumplimiento de las políticas; ejercer las labores de inspección y vigilancia en la educación y la salud y diseñar criterios para su desarrollo en los departamentos, distritos y municipios.
- Decreto 2336 de 1994
  - Decreto 2886 del 29 de diciembre de 1994
  - Ley 361 de 1997 (Ley de Discapacidad): “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”: Esta disposición normativa puntualiza diversos aspectos en relación con los derechos fundamentales de las personas con limitación y establece obligaciones y responsabilidades del Estado en sus diferentes niveles para que las personas que se encuentren en esta situación, puedan alcanzar “...su completa realización personal y su total integración social...”; es así como se ocupa de asuntos como la prevención, la educación, la rehabilitación, la integración laboral, el bienestar social, la accesibilidad; además a través de esta norma, se constituye el “Comité Consultivo Nacional de las Personas con Limitación” en calidad de “...asesor institucional para el seguimiento y verificación de la puesta en marcha de las políticas, estrategias y programas que



garanticen la integración social del limitado...”, y se prevé la conformación de Grupos de Enlace Sectorial (Art.6°).

### ***2.2.2.3 Disposiciones Legales Sectoriales***

#### ***Salud y Seguridad Social***

- Ley 100 de 1993 “Sistema de Seguridad Social Integral”, “...tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten” (Art.1). Contempla disposiciones específicas en relación con la invalidez y la discapacidad, en lo concerniente al “Sistema General de Pensiones” (Arts. 38 y 39), “Sistema General de Seguridad Social en Salud” y “Sistema General de Riesgos Profesionales” (Arts. 249 a 253 y 257). En el caso del Sistema de Salud, se prevé que toda la población será cubierta en lo relacionado con la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y la atención y recuperación; además señala que las personas con discapacidad sin capacidad de pago serán beneficiarios del Régimen Subsidiado (Art.157), y que en el caso del Régimen Contributivo la cobertura familiar incluye a las personas con discapacidad permanentes con mayoría de edad (Art.163).

El Sistema General de Seguridad Social creado por esta Ley plantea dos tipos de afiliación: a través del Régimen Contributivo o a través del Régimen Subsidiado. Las

personas que no accedan a ninguno de estos, se atenderán como población vinculada a través de las redes de servicios que se contraten para el caso. Los afiliados mediante el Régimen Subsidiado son las personas pobres y vulnerables sin capacidad de pago, categoría en la cual entran las personas en situación de abandono o exclusión social.

Las siguientes disposiciones se han encargado de reglamentar la ley 100 de 1993:

- Decretos 2226 de 1996 y 1152/99
- Resoluciones: 5261 de 1994
- Resolución 4288 de 1996
- Resolución 3165 de 1996
- La Resolución número 3997 del 30 de octubre de 1996
- La Resolución 4288 del 20 de noviembre de 1996
- La ley 383 de 1997
- Resolución 238 de 1999
- Resolución 412 de 2000 y la 3384 de 2000
- Resolución 3374 de 2000
- Resolución 1896 de 2001
- Decreto Ley 2737 de 1989

## ***Empleo***

- Ley 443 de 1998 y sus decretos reglamentarios 1571 y 1572 de 1998 por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan medidas tendientes a garantizar en igualdad de oportunidades las condiciones de acceso al servicio público, en empleos de carrera administrativa, a aquellos ciudadanos que se encuentran limitados físicamente, con el fin de proporcionarles un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
- Ley 82 de 1989: ratificó el Convenio 159 de la OIT que mediante las cuales se propende para que la persona con discapacidad, tenga la oportunidad de un empleo adecuado y se promueva la integración o la reintegración de ella en la sociedad con participación de la colectividad
- Decretos 970 de 1994: que promulga el Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas;

## ***Transporte***

- Ley 105 de 1993: “Por la cual se dictan disposiciones básicas sobre el transporte...”. En los principios definidos en el Artículo 3º, plantea el acceso al transporte “en el diseño de la infraestructura de transporte, así como en la provisión de los servicios de transporte público de pasajeros, las autoridades competentes promuevan el establecimiento de

condiciones para su uso por los discapacitados físicos, sensoriales y psíquicos”; y en lo que corresponde a subsidios, se posibilita el establecimiento de éstos a favor, entre otros, de las personas con discapacidad física.

### ***Accesibilidad***

- Ley 12 de 1987: suprime algunas barreras arquitectónicas y se dictan otras disposiciones.

### ***Educación***

- **Ley 115 de 1994 “Ley General de Educación”**: El Capítulo 1 del Título III (Artículos 46 a 49), Prevé la “Educación para personas con limitaciones o capacidades excepcionales”, la cual plantea que la educación para estos grupos “...es parte integrante del servicio público educativo”. (Art. 46), y que “...el Estado apoyará a las instituciones y fomentará programas y experiencias orientadas a la adecuada atención educativa...” (Art. 47).
- **La Ley 119 de 1994**: por la cual se reestructura el SENA, en su Artículo 3º numeral 9, señaló como uno de sus objetivos el de "Organizar programas de readaptación profesional para personas discapacitadas".

### ***Recreación y Deporte***

- **Ley 181 de 1995:** “Por la cual se dictan disposiciones para el Fomento del Deporte, la Recreación, el Aprovechamiento del Tiempo Libre y la Educación Física...”. El Numeral 4 del Artículo 3 plantea como parte del objeto “Formular y ejecutar programas especiales para la educación física, deporte y recreación de las personas con discapacidades físicas, síquicas, sensoriales...”, lo cual es también tratado en los artículos 11,12 y 24.
- **Ley 582 de 2000:** establece el Sistema Deportivo Nacional de las personas con discapacidad y crea el Comité Paraolímpico Colombiano máximo ente rector del deporte y organiza por modalidad de discapacidad cada una de las federaciones deportivas.

### ***Comunicaciones e Información***

- **Ley 324 de 1996:** “Por la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda”. En ésta, el Estado aprueba la lengua de señas como oficial de la comunidad sorda y se plantea la investigación y difusión de la misma, se prevé la introducción de tecnologías y el servicio de intérpretes;

## ***Cultura***

- **Ley 397 de 1997:** “Por la cual...se dictan normas sobre el patrimonio cultural, fomentos y estímulos de la cultura, se crea el Ministerio de la Cultura...”. En el numeral 13 del Artículo 1° (Principios fundamentales) señala que el Estado, al formular la política cultural tendrá en cuenta y concederá “especial tratamiento a las personas limitadas física, sensorial y psíquicamente...”. E igualmente, en los Artículos 50 y 60, se fija que en los Consejos nacional, departamentales, distritales y municipales, habrá un representante de las agremiaciones culturales de discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales.

## ***Otras Disposiciones***

- **Ley 546 de 1999:** por la cual se dictan normas en materia de vivienda y se dispone la obligatoriedad de disponer el uno por ciento (1%) de las viviendas construidas para la población con limitaciones. Dichas viviendas no tendrán barreras arquitectónicas en su interior y estarán adaptadas para dicha población, de acuerdo con las reglamentaciones que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

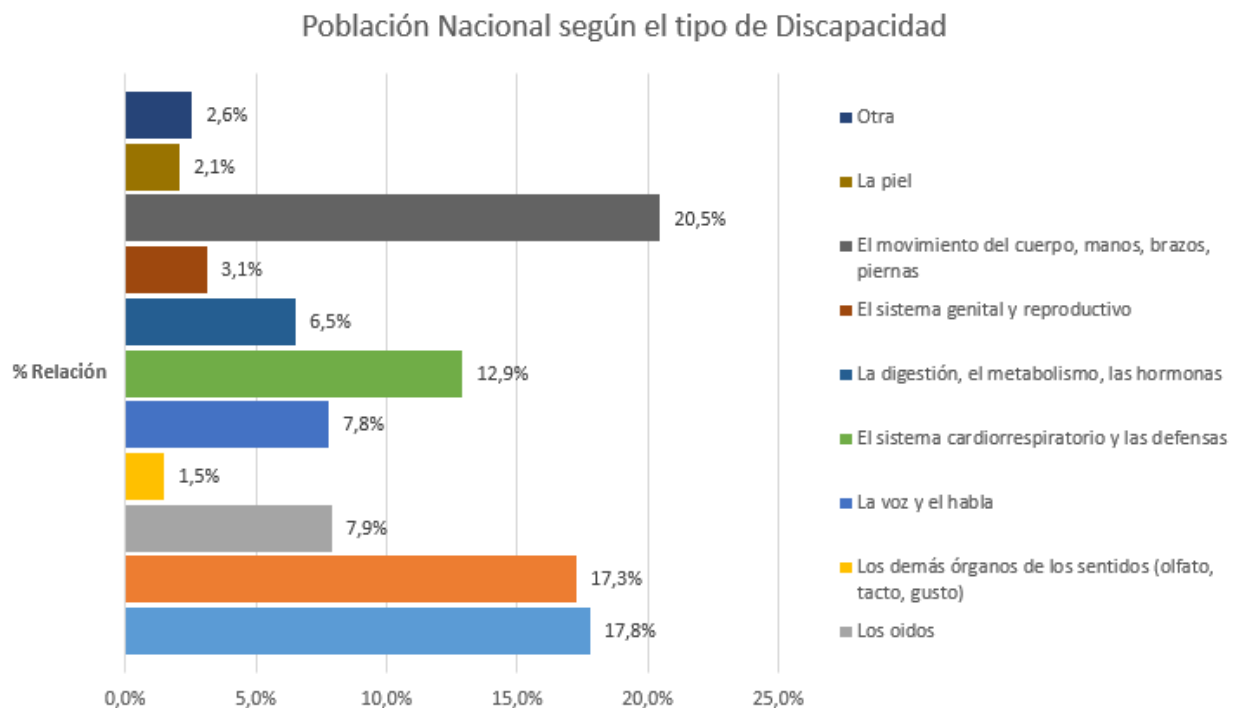
### 3 Diseño Metodológico

#### 3.1 Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo exploratorio y se realizó por el método cuantitativo debido a que analiza la normatividad y comportamiento del tema desde un punto descriptivo, por que consiste en la caracterización de un fenómeno social y documental por qué se basa en el análisis de datos ya existentes y que están relacionados en el documento.

#### 3.2 Investigación de Campo

#### 3.3 Análisis Estadístico

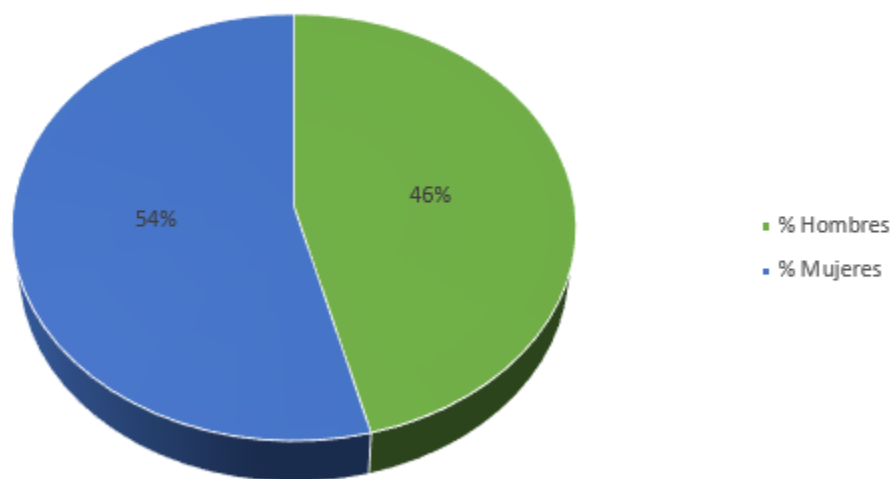


*Gráfico 1 Población Nacional según tipo de Discapacidad (Fuente del Autor)*

Como se observa en el gráfico 1, el 20,5% de la población colombiana (2.018.078 según fuente DANE de 2010), aproximadamente 413.269 personas, presentan un tipo de discapacidad en el movimiento corporal, es decir poseen alteraciones en el movimiento de las extremidades.

A esta relación le siguen las personas con deficiencias en el sistema nervioso con un 17,8% (359.134 personas) y con discapacidad visual del 17,3% (348.620 personas).

**Población Nacional con Discapacidad según el Sexo**



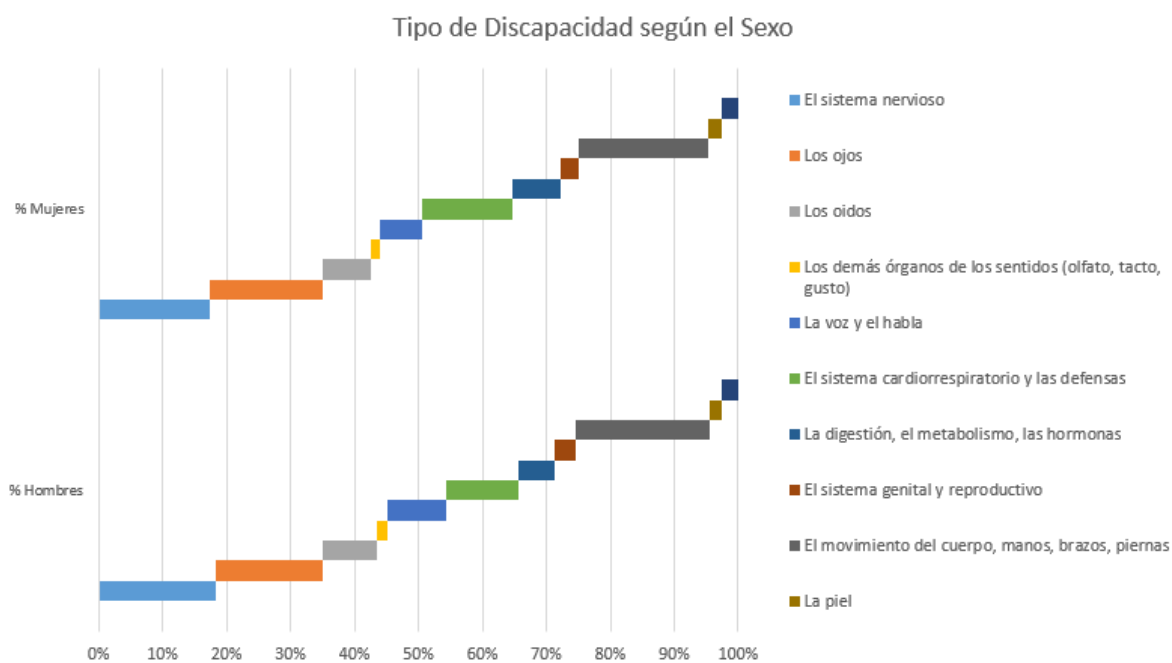
*Gráfico 2 Población Nacional con Discapacidad según el Sexo (Fuente del Autor)*

De acuerdo al Gráfico 2 la población que presenta un mayor nivel de personas con Discapacidad son las Mujeres con el 54%, es decir aproximadamente 1.089.627 colombianas presentan algún tipo de deficiencia.



Estructuras o funciones corporales	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
El sistema nervioso	170.477	8,4%	188.657	9,3%
Los ojos	155.638	7,7%	192.982	9,6%
Los oídos	78.759	3,9%	81.019	4,0%
Los demás órganos de los sentidos (olfato, tacto, gusto)	14.638	0,7%	15.651	0,8%
La voz y el habla	85.101	4,2%	72.316	3,6%
El sistema cardiorrespiratorio y las defensas	105.389	5,2%	155.294	7,7%
La digestión, el metabolismo, las hormonas	51.130	2,5%	80.613	4,0%
El sistema genital y reproductivo	31.475	1,6%	31.805	1,6%
El movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas	194.187	9,6%	219.082	10,9%
La piel	18.133	0,9%	23.941	1,2%
Otra	23.524	1,2%	28.267	1,4%
<b>Total</b>	<b>928.451</b>	<b>46,0%</b>	<b>1.089.627</b>	<b>54,0%</b>

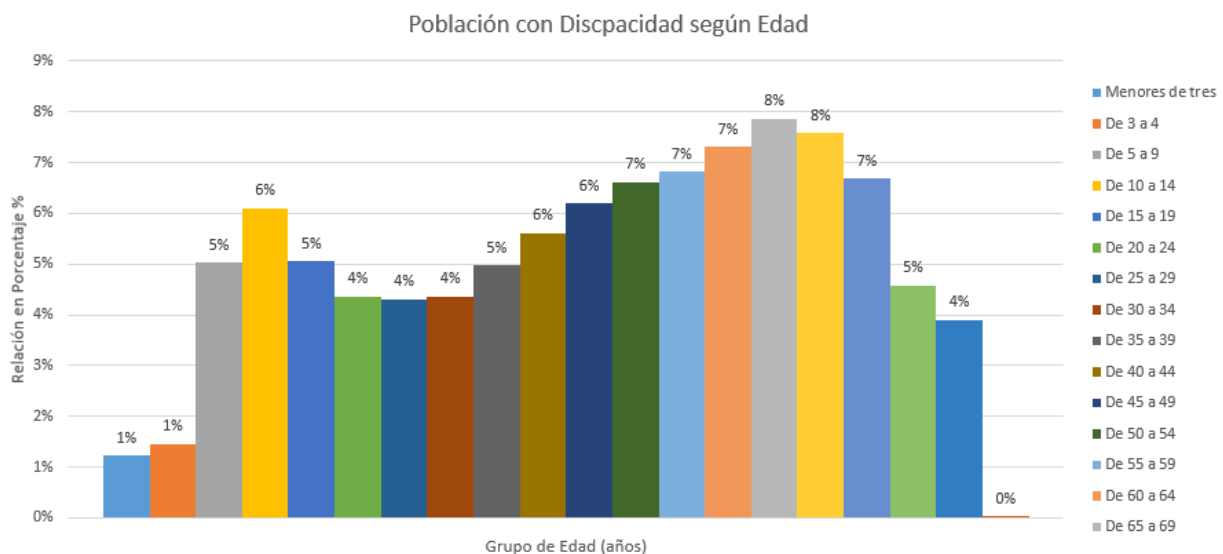
*Tabla 1 Población por Sexo según tipo de Discapacidad (Fuente del Autor)*



*Gráfico 3 Tipo de Discapacidad según el Sexo (Fuente del Autor)*

De acuerdo al anterior Gráfico 3 se observa la predominancia de la Discapacidad Motriz (Cuerpo, manos, brazos y piernas) y aún más se puede observar que las mujeres colombianas son las que presentan el más alto indicador en este (10,9% con 219.082 personas).

También se puede destacar que la discapacidad en Colombia a nivel de Sistema Nervioso es alta, obteniendo un resultado del 9,3% para las mujeres y del 8,4% para los hombres de acuerdo a información suministrada por el DANE. (DANE, 2010)



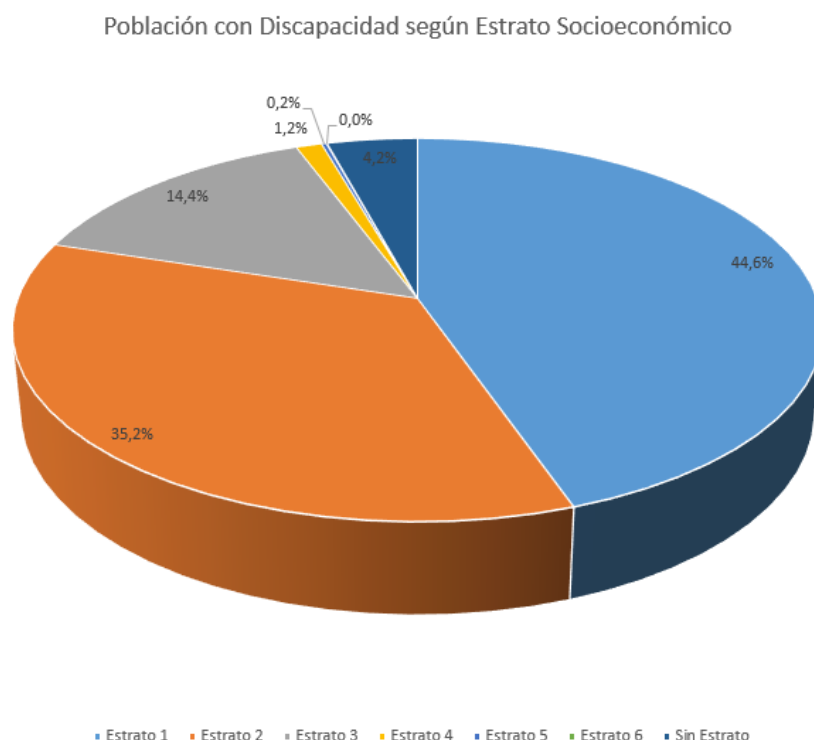
*Gráfico 4 Población con Discapacidad según Edad (Fuente del Autor)*

Dentro del análisis realizado al contenido estadístico del presente informe, es importante destacar que las personas más propensas a tener algún tipo de Discapacidad son los colombianos entre 65 y 69 años, lo que indica que las personas de la tercera edad son vulnerables frente a esta problemática.



*Gráfico 5 Población con Discapacidad según Departamento (Fuente del Autor)*

En el gráfico 5 se observa que las ciudades con más alto indicador de personas en situación de discapacidad son Bogotá (19,5% con 31.478 habitantes), Antioquia (11,1% con 17.956) y Valle (7,8% con 12.627), Atlántico (3,5% con 5.712 colombianos); lo que indica que el problema se concentra en un 41,9% en las principales ciudades.



*Gráfico 6 Población con Discapacidad según Estrato Socioeconómico (Fuente del Autor)*

En el Gráfico 6 se observa que los estratos que presentan un alto índice de personas en condición de discapacidad son los estratos 1, 2 y 3 con el 94,3% de la población, es decir, aproximadamente 808.318 colombianos que presentan algún tipo de deficiencia.

Tomando como base los anteriores análisis estadísticos podemos proceder con la evaluación de los resultados de la presente investigación.

### **3.4 Población**

Teniendo en cuenta la información que existe del tema que se escogió investigar y basándonos en las estadísticas del mismo, se pudo evidenciar que a pesar de la existencia de leyes, beneficios y programas, estos no se cumplen, todos aquellos tratados que se propusieron en el momento de la creación de estos maravillosos documentos sería un país diferente, con calidad humana. Pero es desilusionante, ver que desde las empresas prestadoras de servicios de salud, este no se presta adecuadamente a personas en condición de discapacidad.

De acuerdo al análisis realizado se observa que el 54% de las personas en Condición de Discapacidad obedecen a mujeres y el restante a hombres, adicionalmente se encuentran entre los 60 y 70 años de edad, es decir pertenecen a la “Tercera Edad”, por último son de los estratos socioeconómicos 1, 2 y 3; lo que indica que por consecuencia de sus ingresos no pueden acceder a tratamientos médicos especializados, lo que dificulta su inclusión en el mercado laboral colombiano. Finalmente como se observó en las estadísticas el principal tipo de discapacidad en Colombia es la Deficiencia en el movimiento de las extremidades (Brazos y Piernas).

También podemos observar que el nivel educativo que alcanzan en un 41,6% (Aproximadamente 954 mil personas), es Primaria y en una proporción de 35% no tienen ningún nivel educativo. Esto representa menos posibilidades de ingreso a los mercados laborales colombianos y por lo mismo el recurso económico es bajo. Paralelamente a esta situación educativa nos encontramos con la falta de desarrollo en las instalaciones o planteles educativos, que permita el uso de personas en condición de Discapacidad, ayudando a que por ejemplo personas con deficiencias

visuales accedan a la lectura mediante lenguaje Braille o personas en silla de Ruedas puedan transitar sin problemas.

Si tenemos en cuenta la información suministrada podemos definir las estrategias adecuadas para contrarrestar este fenómeno social y lograr lo deseado, un nivel de equidad e igualdad frente a las Personas en Condición de Discapacidad.

### **3.5 Análisis del Sector Privado y Público**

#### **3.5.1 Comportamiento del Gobierno Central**

De acuerdo a la Política Colombiana Actual el Gobierno Central en cabeza del Presidente debe de garantizar al pueblo Colombiano el cumplimiento a los Derechos Humanos indistinto de su condición física o mental, es decir, las personas somos iguales independientemente que se tenga alguna Discapacidad.

El Gobierno Distrital dentro de su Política Pública de Discapacidad dimensiona los principios que definen la misma y que sirven de marco para la implementación de programas que benefician a las personas en condición de Discapacidad, tales como lo son:

- a. **Democracia:** se asume como un espacio de participación política, en donde se posibilita el reconocimiento de los derechos de los colectivos, la disertación, el disenso, la crítica, en fin; el ejercicio de una ciudadanía basada en la libertad y en el desarrollo del

ser humano, atendiendo a la corresponsabilidad, el empoderamiento y el ejercicio de los derechos ciudadanos.

- b. **Autonomía:** es la capacidad para tomar decisiones libres, y con ellas poder responder y satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores dentro de un marco funcional, social y político. Así, a todas las personas con discapacidad y sus familias se les debe reconocer y garantizar el libre ejercicio de formular y concretar sus proyectos personales, familiares y colectivos.
- c. **Equidad:** este principio se refiere a la igualdad de oportunidades a partir de la inclusión de las personas con discapacidad sin ningún tipo de discriminación.
- d. **Diversidad:** se entiende como el derecho al reconocimiento de lo heterogéneo, la diferencia, la individualidad, la Multiculturalidad y la interculturalidad. Es así como la multiculturalidad se asume como la posibilidad de escoger el tipo de vida de acuerdo a las preferencias que cada cual tenga, generando procesos de autoafirmación frente a la opción de ser distinta, distinto, de ser diferente, sin perder la capacidad de disfrutar y participar de las demás opciones humanas, es decir el derecho a ejercer una ciudadanía desde la diferencia en escenarios de una democracia participativa. Relacionada con ello la interculturalidad se entiende como la capacidad de relacionarse, conocerse y respetarse así mismo en relación con otras culturas hecho que se manifiesta en cualquier etapa del ciclo vital, independientemente del género, etnia y diversidad sexual a la cual se pertenece.

- e. **Participación:** es la capacidad de ser y hacer parte en la toma de decisiones con respecto a temas de interés cotidiano y común. En otras palabras, la participación es un proceso de generación de conciencia crítica y propositiva en las ciudadanas y ciudadanos. La participación será realmente efectiva mientras se modifiquen y amplíen las relaciones de poder. El fin de la participación debe perseguir la mejora sostenible de las condiciones de vida de la sociedad.
- f. **Corresponsabilidad Social:** Tanto las instituciones Distritales gubernamentales como la Sociedad Civil y todas aquellas personas involucradas en el tema de la discapacidad, deben participar y asumir compromisos para la gestión y desarrollo de la presente Política Pública y de las acciones que de ella se desprendan.
- g. **Sostenibilidad:** es la capacidad para preservar la estructura ecológica y cultural para asegurar la distribución equitativa de los beneficios ambientales y culturales, con el fin de procurar la calidad ambiental necesaria para la salud, el bienestar y la productividad. La sostenibilidad como principio, también hace referencia dentro de esta Política Pública, a la identificación de las posibilidades para reconocer, garantizar, gestionar y promover los recursos financieros que se pueden presentar en la ejecución de la misma y su repercusión en el tiempo, al considerar que las personas con discapacidad, sus familias y sus cuidadoras y cuidadores, estarán presentes a lo largo del tiempo como futuras generaciones.
- h. **Transversal e integral:** es la capacidad de generar respuestas integrales, integradas e integradoras que atraviesen las dimensiones y las poblaciones.



- i. **Perdurabilidad:** es la condición de permanencia o durabilidad de la política a lo largo del tiempo para garantizar su cumplimiento, evaluación, mejoramiento y reevaluación de todas las acciones planeadas y puestas en marcha.
- j. **Solidaridad:** es la capacidad voluntaria de unirse a la causa de otros, es decir la capacidad de colaboración entre personas, grupos sociales y órdenes de gobierno, de manera corresponsable para el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.  
(Alcaldía de Bogotá, 2007)

A continuación se relacionan las medidas y beneficios que toma el Gobierno a las empresas que en sus procesos de contratación incluyan Personas en Condición de Discapacidad.

El artículo 31 de la Ley 361 de 1997 señala que los empleadores obligados a presentar declaración de impuesto de renta y que ocupen trabajadores en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales pagado durante el periodo gravable mientras la condición de discapacidad subsista. Este beneficio sólo aplica para empleados con condición de discapacidad no inferior al 25% comprobada.

Adicionalmente, la Ley 1429 de 2010, reglamentada por el Decreto 4910 de 2011, estableció algunos beneficios tributarios para las empresas que contraten personas en condición de discapacidad, con el fin de promover la generación de nuevos empleos.

Este beneficio consiste en la opción de tomar como descuento tributario, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta, los aportes a las cajas de compensación familiar, ICBF y Sena, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al

Fondo de Garantía de Pensión Mínima a cargo del empleador, correspondiente a los nuevos empleos.

Las condiciones y requisitos para obtener los beneficios tributarios anteriormente señalados son los siguientes:

1. El descuento tributario no puede exceder de tres años consecutivos por empleado.
2. Solo aplica para empleos nuevos, es decir que no se puede tomar el descuento para personas que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad, ni los empleos que surgen luego de la fusión de empresas.
3. La vinculación de los nuevos trabajadores no se debe efectuar a través de empresas de servicios temporales de empleo.
4. El empleador debe incrementar el número de empleados y el valor total de la nómina (suma de todos los ingresos base de cotización de sus empleados) del año en que se va a tomar el beneficio con relación al mes de diciembre del año inmediatamente anterior.
5. Se requiere certificación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social de la condición de discapacidad del empleado.
6. Los valores solicitados como descuento tributario no pueden tomarse como deducción o costo en la determinación del impuesto de renta.
7. Los aportes sobre los cuales se toma el beneficio deben ser efectiva y oportunamente pagados y el empleador debe cumplir las obligaciones relacionadas con el sistema de seguridad social para la totalidad de los empleados.

8. Para las nuevas empresas, el descuento tributario se puede tomar a partir del periodo gravable siguiente al de su existencia.
9. Como prueba deberá conservar copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) o el documento que haga sus veces, correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al que se solicita el descuento tributario y de los pagos realizados durante el respectivo año gravable sobre los cuales se solicita el beneficio.  
(Portafolio, 2015)

Al observar los anteriores Beneficios y maneras en que el Gobierno asegura la Contratación de Personas en Condición de Discapacidad surge el interrogante de ¿en que están fallando estas políticas que la realidad es otra?; para dar respuesta a esto se requirió observar comportamiento del empresario colombiano en donde encontramos desconocimiento de parte del sector privado en esta cuestión.

### **3.5.2 Comportamiento del Empresario Colombiano**

Esperanza Rodríguez, coordinadora de inclusión y desarrollo social de Fundación Teletón Colombia, aseguró que los resultados son el reflejo histórico del acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Colombia, lo cual se debe a:

- ❖ Desconocimiento del marco de los derechos.
- ❖ Imaginarios sociales respecto a la discapacidad.

- ❖ Necesidad de ajustes razonables en procesos de convocatoria, selección y gestión del talento humano orientado a personas con discapacidad.
- ❖ Escaso conocimiento respecto a los beneficios tributarios.
- ❖ Falta de proyección hacía la responsabilidad social empresarial, como deuda pendiente hacía las personas con discapacidad”.

Del 64% de empresarios que respondieron no contratar personas en condición de discapacidad, se indagó ¿Por qué razón no contrata personas en condición de discapacidad?

El 30% desconoce programas gubernamentales o privados en este sentido, un 26% opinó que estas personas no se adecuan al clima organizacional y ambiente laboral de su empresa. El 23% respondió que no recibe hojas de vida de estas personas, y el restante 21% no sabe cómo contactar a personas en condición de discapacidad para vincularlas a su compañía.

(Prevencionar.com.co, 2016)

Al observar esta situación y con fundamento estadístico se podría determinar: que la mejor solución para el problema de la falta de inclusión de las Personas en Condición de Discapacidad es la realización por parte del Gobierno Central de programas de Capacitación al Empresario Colombiano donde se les muestre los Beneficios que obtienen si incluyen dentro de sus fuerzas laborales este tipo de ciudadanos.

En este momento en el país ya existen prestigiosas fundaciones para personas con limitaciones y se encuentran realizando esta responsabilidad social empresarial (RSE) como lo son: Fundación Saldarriaga Concha, BestBuddies Colombia, Cirec, Fundación Teletón, Fundación San Felipe

Neri, Pacto por la Productividad, Grupo Social Empresarial Arcángeles, en estas fundaciones los ayudan a todas las personas por su condición de discapacitados, en educación, recreación en capacitarlos, conseguir alianzas estratégicas para recaudar donaciones y ser partícipes en su recuperación o subsanar su limitación, y así poder afrontar a la sociedad por sus capacidades y ganas de salir adelante como cualquier colombiano.

## **4 Conclusiones**

Teniendo en cuenta el análisis realizado se presentan las siguientes conclusiones como respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación:

1. ¿Cuáles son las medidas que toma el gobierno, para asegurar la contratación a personas en condición de discapacidad por parte de las empresas?

La principal medida que toma el Gobierno para asegurar la contratación de personas en condiciones de discapacidad es la implementación de beneficios tributarios que se ven de manera explícita en los impuestos, debido a que esto representa para el empresariado colombiano que tiene Responsabilidad Social Empresarial.

2. ¿Qué tipo de protección laboral reciben las personas en condición de discapacidad?

El Estado garantiza en su ley 443 de 1998 y sus decretos reglamentarios 1571 y 1572 de 1998 la igualdad de condiciones para el acceso al mercado laboral por parte de las personas en condición de discapacidad, permitiendo que se dé un trato de igualdad entre los candidatos a vacantes de empleo en Colombia.

3. ¿Las empresas colombianas están conscientes y comprometidas con la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad?

De acuerdo al análisis establecido se puede evidenciar que el empresariado colombiano no tiene conocimiento en su totalidad del deber que existe frente a las personas en condición de discapacidad, pero adicionalmente en algunos casos desconocen los beneficios que otorga el Gobierno, por la vinculación de personal con alguna limitación física.

El trabajo dignifica la condición de seres humanos; proporcionándole un sentido de identidad y les demuestra que son seres valiosos y que pueden realizar un gran aporte a la sociedad. Esta afirmación incrementa su valor en el caso en que una persona en condición de discapacidad es contratada por una empresa, esta persona además de mejorar su calidad de vida; también mejora su autoestima, su autoconocimiento y a su vez logra mejorar la autoestima de su familia y de otras personas con discapacidad cercanas. Esta labor incrementa la creencia de ser capaz y de sentir que pueden aportar grandes cosas en un puesto de trabajo, a una empresa, más aun a la sociedad.

Se evidencio que el gobierno nacional tiene planes, proyectos y propuestas donde están implícitos los beneficios con los que están amparadas las empresas que contraten con poblaciones vulnerables como son las personas en condición de discapacidad entre otras, pero que en un porcentaje alto las empresas lo desconocen y por lo tanto no lo aplican.

## **5 Recomendaciones**

La Sociedad Colombiana debe integrar a personas que tienen discapacidad, sustentándose en un marco ético y humano, que considera que los hombres y mujeres tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades. Las empresas debido a la Política de Responsabilidad Social Empresarial deben buscar el beneficio de la comunidad incluyendo la vinculación de Personas Discapacitadas, fortaleciendo y promulgando la equidad y tolerancia dentro de sus compañías.

A continuación se plantean posibles estrategias que podrían contribuir a la inclusión de las personas en condición de discapacidad:

1. Acondicionamiento de las empresas para el tránsito de personas en condición de Discapacidad, como por ejemplo la implementación de Rampas Eléctricas y/o Ascensores para Discapacitados.
2. Acondicionamiento en Parques para el entrenamiento de las Personas Discapacitadas con el fin de contribuir al mejoramiento o fortalecimiento físico. Por ejemplo la asesoría de personal capacitado en ejercicios de terapia.
3. Capacitación por parte de las entidades del Gobierno involucradas (Ministerio de Salud), para las empresas Colombianas, donde se les presenten los beneficios que obtienen por la inclusión de trabajadores en estas condiciones.



Finalmente el presente trabajo pretende mostrar una realidad que vive en la actualidad el país y que depende del Gobierno y del Empresario Colombiano, que los índices de pobreza disminuyan y para el caso de la presenta investigación, la inclusión de Personas en Condición de Discapacidad puede ser un paso inicial.

## 6 Bibliografía

Adriana Aguilera Castro, D. P. (2012). *Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social*. Obtenido de

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3977/2823>

Alcaldía de Bogotá. (2007). *Política Publica de Discapacidad*. Obtenido de

[http://idrd.gov.co/sitio/idrd/Documentos/POLITICA\\_PUBLICA\\_DISCAPACIDAD.pdf](http://idrd.gov.co/sitio/idrd/Documentos/POLITICA_PUBLICA_DISCAPACIDAD.pdf)

Casanova, F. &. (Noviembre de 2010). *El aprendizaje cooperativo para fortalecer valores y actitudes bioéticas en la educación inclusiva en un continente de exclusión*. Obtenido de

[https://guzlop-editoras.com/web\\_des/edu01/pld0752.pdf](https://guzlop-editoras.com/web_des/edu01/pld0752.pdf)

Congreso de la República. (11 de Febrero de 1997). *Ley 361 de Febrero 7 de 1997*. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>

Congreso de la República. (27 de Diciembre de 2002). *Ley 789 de 2002*. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>

Congreso de la República. (29 de Diciembre de 2010). *Ley No. 1429*. Obtenido de

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley142929122010.pdf>

Congreso de la República. (27 de Febrero de 2013). *Ley Estatutaria No. 1618 del 27 de febrero de 2013*. Obtenido de

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>

DANE. (Abril de 2008). *Dirección Administrativa Nacional de Estadísticas DANE*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/identificacion%20en%20los%20territorios.pdf>

DANE. (2010). *Dirección de Censos y Demografía*. Bogotá: DANE.

Departamento Nacional de Planeación. (2017). *Qué es el Plan Nacional de Desarrollo*. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Qu-es-el-PND.aspx>

Diario La República. (8 de Junio de 2016). *Las Empresas que emplean personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/las-empresas-que-emplean-personas-con-discapacidad-2387271>

Discapacidad Colombia. (2017). *Estadísticas*. Obtenido de <http://www.discapacidadcolombia.com/index.php/estadisticas>

Discapacidad Colombia. (2017). *Ley Estatutaria 1618 de 2013*. Obtenido de <http://discapacidadcolombia.com/index.php/legislacion/145-ley-estatutaria-1618-de-2013>

Escobar, D. M. (2014). *Universidad Nacional*. Obtenido de La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

Fundación Paz y Bien. (2012). *Madres FAMI*. Obtenido de <http://fundacionpazybien.org/madres-fami/>

Grupo Empresarial Solidario GES. (2017). *Grupo Empresarial Solidario GES*. Obtenido de <http://ges.com.co/ges/single.html>

Instituto Nacional para Ciegos. (2017). *Acerca del INCI*. Obtenido de <http://www.inci.gov.co/>

Ministerio de Educación. (31 de Mayo de 2016). *"El Sistema Nacional de Educación Terciaria - SNET es el camino para una Colombia más incluyente, competitiva y equitativa": Gina Parody*. Obtenido de <http://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-article-357154.html>

Ministerio de Salud. (2017). *Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/politica-publica.aspx/>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Consejo Nacional de Discapacidad - CND*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/Discapacidad-CND.aspx>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Sistema Nacional de Discapacidad*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/Sistema%20Nacional%20de%20Discapacidad.aspx>

Organización de las Naciones Unidas. (2013). *Sistema de las Naciones Unidas en Chile*. Obtenido de ONU: <http://www.onu.cl/onu/sample-page/agencias-fondos-y-programas/oit/>

Organización de las Naciones Unidas. (2017). *Naciones Unidas República Dominicana*. Obtenido de <http://portal.onu.org.do/quienes-somos>

Portafolio. (13 de Septiembre de 2015). *Beneficios al contratar personas con discapacidad*.

Obtenido de <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/beneficios-contratar-personas-discapacidad-37338>

Presidencia de la República. (3 de Febrero de 2003). *Decreto 205 de 2003*. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16546>

Prevencionar.com.co. (10 de Septiembre de 2016). *prevencionar.com.co*. Obtenido de

<http://prevencionar.com.co/2016/09/10/beneficios-al-contratar-personas-discapacidad/>

Social, C. P. (Septiembre 2002). *Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad*.

*Manual Operativo*. Bogotá: Ministerio de Salud.

Wikipedia. (9 de Noviembre de 2017). *Departamento Nacional de Planeación (Colombia)*.

Obtenido de

[https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento\\_Nacional\\_de\\_Planeaci%C3%B3n\\_\(Colombia\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Departamento_Nacional_de_Planeaci%C3%B3n_(Colombia))  
a)